

Artigos originais

Correlação entre aspectos de satisfação e o trabalho de fonoaudiólogos de uma rede de saúde auditiva

Correlation between satisfaction aspects and the work of speech therapists of a hearing health care network

Andrezza Gonzalez Escarce⁽¹⁾

Stela Maris Aguiar Lemos⁽¹⁾

Sirley Alves da Silva Carvalho⁽¹⁾

⁽¹⁾ Faculdade de Medicina da Universidade Federal de Minas Gerais – UFMG – Belo Horizonte, Minas Gerais, Brasil.

Fonte de financiamento: Fundação de Amparo a Pesquisa do Estado de Minas Gerais (FAPEMIG) – Edital PPSUS/2009

Conflito de interesses: inexistente

RESUMO

Objetivo: correlacionar aspectos envolvidos na satisfação de fonoaudiólogos com o trabalho na Rede de Atenção à Saúde Auditiva, tendo como referência política de recursos humanos, assistência prestada e relações comunicativas.

Métodos: estudo observacional analítico transversal, composto por 27 fonoaudiólogos da Rede de Atenção à Saúde Auditiva. Como instrumento de coleta foi utilizado questionário estruturado, aplicado sob a forma de entrevista. Foi realizada análise descritiva da distribuição de frequência de todas as variáveis categóricas e análise das medidas de tendência central e de dispersão das variáveis contínuas. Para a análise de correlação utilizou-se o coeficiente de correlação de Spearman.

Resultados: as análises revelaram correlação positiva com significância estatística de magnitude moderada entre os seguintes itens: “política de recursos humanos” com “política salarial”, “perspectiva de atuação” e “comunicação”; “atividades desenvolvidas” com “espaço físico”, “política salarial”, “perspectiva de atuação” e “rotina de trabalho”; “agenda” com “espaço físico” e “rotina de trabalho”.

Conclusão: o presente estudo permitiu verificar a influência da política de recursos humanos, da assistência prestada e das relações comunicativas na satisfação com o emprego de fonoaudiólogos de uma Rede de Saúde Auditiva. Além disso, apresentou avanços ao analisar uma Rede pouco abordada.

Descritores: Fonoaudiologia; Sistema Único de Saúde; Satisfação no Emprego; Recursos Humanos; Comunicação

ABSTRACT

Purpose: to correlate aspects involved in the satisfaction of speech therapists with the work in the Hearing Health Care Network regarding human resources policy, provided assistance and communication relationships.

Methods: an analytical observational cross-sectional study, consisting of 27 speech therapists connected to the Hearing Health Care Network. A structured questionnaire was used as the collection instrument. A descriptive analysis of the frequency distribution of all categorical variables and analysis of the measures of central tendency and of dispersion of the continuous variables were made. The Spearman correlation coefficient was used for the correlation analysis.

Results: the analysis revealed a positive correlation with statistical significance of moderate magnitude between the following items: “human resources policy” and “wage policy”, “performance perspective” and “communication”; “activities performed” and “physical space”, “wage policy”, “performance perspective” and “work routine”; “agenda” and “physical space” and “work routine”.

Conclusion: the study showed the influence of the human resources policy, the assistance provided and the communicative relations in the satisfaction with the job of Speech Therapists of a Hearing Health Care Network. In addition, it presented advances in analyzing a poorly addressed network.

Keywords: Speech, Language and Hearing Sciences; Unified Health System; Job Satisfaction; Human Resources; Communication

Recebido em: 10/04/2017

Aceito em: 28/09/2017

Endereço para correspondência:

Andrezza Gonzalez Escarce
Departamento de Fonoaudiologia da
Faculdade de Medicina da Universidade
Federal de Minas Gerais
Av. Professor Alfredo Balena, 190/Sala 249
Santa Efigênia
CEP: 30.130-100 - Belo Horizonte, Minas
Gerais, Brasil
E-mail: andrezza.ge@gmail.com

INTRODUÇÃO

A inserção e atuação de fonoaudiólogos no Sistema Único de Saúde (SUS) é, quando comparada a inserção de outros profissionais de saúde, algo relativamente recente, mas que tem apresentado crescimento significativo¹⁻⁴, favorecido principalmente pela criação de Políticas Nacionais de Saúde⁴. Para tanto, conceitos e práticas foram revistos com o objetivo de ofertar serviços de qualidade, respeitando os preceitos propostos pelo SUS^{3,4}. Anterior a sua inserção, a profissão do fonoaudiólogo era voltada principalmente para a reabilitação, com atuação em níveis de atenção secundária e terciária^{4,5}. É necessário, assim, destacar a importância da sua atuação também na promoção e assistência à saúde^{4,5}, fundamentais para o atendimento na atenção básica.

Paralelo a esse crescimento, cita-se a criação das Redes de Atenção à Saúde Auditiva, por meio da Portaria Ministerial nº 587, de 07 de outubro de 2004⁶, com o objetivo de promover o atendimento integral ao usuário de Aparelho de Amplificação Sonora Individual (AASI). Nessa nova perspectiva, o fonoaudiólogo exerce papel fundamental, atuando em todos os níveis de atenção, desde o acolhimento do usuário até a sua reabilitação⁷. Diante disto, conhecer o perfil do fonoaudiólogo que trabalha nesta Rede é fundamental para promover no meio científico o conhecimento da importância de sua atuação não apenas em práticas de reabilitação, mas também em ações de promoção de saúde.

Além disso, pensando na eficiência do atendimento ofertado à população, é importante que considerações acerca da satisfação do fonoaudiólogo que trabalha na Rede também sejam realizadas, visto que o profissional insatisfeito gera consequências não apenas ao serviço ofertado, mas também a organização e a equipe de trabalho⁸⁻¹⁰.

O trabalho é uma forma do homem se posicionar como indivíduo único, de dar sentido e complementar a vida¹¹. Dessa forma, a satisfação/felicidade com o trabalho é tida como resultado da satisfação plena das necessidades psicossociais, do sentimento de prazer e de contribuição exercidos por meio da atividade profissional¹¹.

Estudos revelam que a satisfação e motivação no emprego envolvem satisfação com aspectos ligados à política de recursos humanos, remuneração, boa comunicação com a equipe de trabalho, condições de trabalho favoráveis e possibilidade de reconhecimento e crescimento profissional^{9,12}.

A comunicação ganha destaque não apenas por ser objeto de estudo da fonoaudiologia, mas também por se mostrar como elemento que integra os trabalhadores de distintas ocupações dentro de uma mesma instituição¹³. Dessa forma, todos ganham “voz” na tomada de decisões e a comunicação se torna uma ferramenta de trabalho importante na gestão do serviço, principalmente em serviços do SUS, visto que a participação popular e profissional nas tomadas de decisões podem garantir maior produtividade no serviço¹³. Além disso, falhas na comunicação e no trabalho em equipe têm sido apontados como principais fatores que contribuem para erros médicos, eventos adversos e piora na qualidade do serviço ofertado¹⁴.

Diante do exposto, o objetivo do presente trabalho foi correlacionar aspectos envolvidos na satisfação de fonoaudiólogos com o trabalho na Rede de Atenção à Saúde Auditiva, tendo como referência política de recursos humanos, assistência prestada e relações comunicativas.

MÉTODOS

Delineamento do estudo

Trata-se de estudo observacional analítico do tipo transversal, composto por 27 fonoaudiólogos vinculados à Rede de Atenção à Saúde Auditiva.

A presente pesquisa foi financiada pela Fundação de Amparo à Pesquisa de Minas Gerais - FAPEMIG e está inserida no projeto “Avaliação da implementação da rede de atenção à saúde auditiva: um estudo de caso das microrregiões de Sete Lagoas e Curvelo”, aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de Minas Gerais sob o parecer ETIC 186-10.

Cenário do estudo

De acordo com o Plano Diretor de Regionalização (PDR) de 2008, vigente na época da coleta de dados, os 853 municípios do estado eram distribuídos e organizados em 13 macrorregiões sanitárias de saúde, com 19 cidades-polo e 75 microrregiões sanitárias. O objetivo dessa divisão é promover, por meio da regionalização, a estruturação dos serviços de saúde no estado, estabelecendo bases geográficas e populacionais para o cálculo das necessidades de aplicação dos recursos de saúde. Busca-se assim oferecer ao usuário atendimento integral em todos os níveis de atenção, uma vez que este encontrará serviços de atenção primária em seu município, de atenção

secundária dentro de sua microrregião e de alta complexidade nos polos macrorregionais¹⁵.

Obtidos os dados do PDR foram então selecionadas, aleatoriamente, duas microrregiões, Curvelo e Sete Lagoas, ambas pertencentes a macrorregião Centro, para compor o cenário do estudo.

Ressalta-se que, atualmente, as nomenclaturas micro e macrorregião sanitária de saúde foram alteradas para Região de Saúde e Região Ampliada de Saúde, respectivamente¹⁶. No entanto, optou-se por manter as nomenclaturas vigentes na época da coleta para análise e discussão do presente artigo.

Casuística

Para o presente estudo, utilizou-se amostra não probabilística, ressaltando-se que todos os fonoaudiólogos foram convidados a participar. Foram visitados 34 municípios, com atuação, a nível municipal, de 37 fonoaudiólogos descentralizados⁷. Destes, obteve-se uma amostra final constituída por 27 profissionais. Foram incluídos os profissionais que assinaram o termo de consentimento livre e esclarecido (TCLE); possuíam vínculo empregatício com a Rede de Saúde Auditiva por um período igual ou superior a três meses. Foram excluídos os profissionais que já haviam respondido ao questionário previamente, por atuarem em mais de um serviço/município da Rede.

Procedimentos de coleta de dados

Como instrumento de coleta foi utilizado questionário estruturado, elaborado pelos pesquisadores, publicado em estudo prévio¹⁷, composto por questões referentes ao perfil sociodemográfico e funcional do profissional e da satisfação deste com:

- Estrutura física do serviço: disposto em escala likert de cinco pontos, no qual a resposta variava de muito insatisfeito a muito satisfeito.
- Política de recursos humanos: também disposto em escala likert de cinco pontos, o profissional deveria responder sua satisfação quanto a política salarial, de recursos humanos e perspectiva de atuação.
- Assistência: assim como os anteriores, também disposto em escala likert, o profissional deveria responder qual a sua satisfação com a população atendida, sua agenda diária e rotina de trabalho, e com as atividades desenvolvidas.
- Comunicação no ambiente de trabalho: o profissional deveria responder qual a sua satisfação com

a forma com que ele se comunica no ambiente de trabalho (desde muito insatisfeito até muito satisfeito) e qual sua percepção quanto a influência de suas relações comunicativas, ou seja, se estas prejudicam ou auxiliam no ambiente de trabalho (estes itens também foram dispostos em escala likert).

A coleta de dados se deu por meio de entrevistas individuais, com duração média de 30 minutos, realizadas por fonoaudiólogos bolsistas de Apoio Técnico previamente treinados, que viajaram aos municípios selecionados, no período compreendido entre abril de 2011 e fevereiro de 2012. Todas as entrevistas ocorreram com gravação digital concomitante.

O recrutamento dos participantes da pesquisa ocorreu após anuência do gestor de saúde do município. Para tanto, foi solicitado ao gestor de cada município uma lista com todos os fonoaudiólogos atuantes na Rede de Saúde Auditiva. Todos foram convidados a participar e o contato se deu via e-mail ou contato telefônico, nos quais foram repassadas orientações acerca da pesquisa e realizado o convite de participação. As entrevistas ocorreram no próprio local de trabalho do profissional, em sua sala de atendimento exclusiva do profissional, sem qualquer interferência de outros profissionais.

Análise dos dados

Todas as entrevistas foram transcritas, categorizadas de acordo com a característica da variável e inseridas em um banco de dados elaborado previamente pelos pesquisadores.

Foi realizada análise descritiva da distribuição de frequência de todas as variáveis categóricas e análise das medidas de tendência central e de dispersão das variáveis contínuas. Para melhor análise dos itens referentes a satisfação dos profissionais, as variáveis foram transformadas e padronizadas, conforme descrição a seguir:

- Variáveis que apresentavam seus itens dispostos em escala *likert* de cinco pontos, distribuídos da seguinte forma: 1-muito insatisfeito, 2- insatisfeito; 3- indiferente; 4- satisfeito e 5- muito satisfeito foram transformadas em escala que variava entre os valores -1 e 1, nos quais valores próximos a -1 indicam insatisfação, próximos de 0 neutralidade e os próximos de 1 satisfação.
- Variável com itens em escala de quatro pontos: 1- prejudicam pouco, 2- indiferente, 3- auxiliam, 4- auxiliam muito, também foi transformada em

escala de pontos, cujos valores foram distribuídos de -1 e 1, nos quais os valores próximos a -1 indicavam que prejudicavam, próximos a 0 indiferença e próximos a 1 que auxiliavam.

Para a análise de correlação utilizou-se o coeficiente de correlação de Spearman, que mede o grau de associação das variáveis. A seleção deste teste deve-se ao fato de nenhuma das variáveis apresentar distribuição normal. Como classificação do grau de correlação, ou seja, da força entre as variáveis, utilizou-se o seguinte parâmetro¹⁸: fraco quando $0 < r < 0,4$; moderado quando $0,4 < r < 0,7$ e forte quando $0,7 < r < 1,0$. Foram consideradas correlações com significância estatística as que apresentaram $p \leq 0,05$ e grau de correlação moderado ou forte.

Para a entrada, o processamento e a análise dos dados foi utilizado o software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), versão 21.

RESULTADOS

A análise quantitativa do perfil sociodemográfico dos 27 fonoaudiólogos entrevistados (Tabela 1) permitiu verificar que todos pertenciam ao gênero feminino e que a maioria possuía até 30 anos (55,6%), pós-graduação (59,3%), trabalhava sob vínculo de contrato (74,1%) e recebia entre dois e quatro salários mínimos (63,0%). Ressalta-se que o salário mínimo vigente na época era de R\$ 545,00 e que a variação de salário deve-se ao fato de cada município ter autonomia para definir o valor do honorário, visto que a maioria atuava sob o vínculo de contrato e não por meio de concurso público. O tempo médio de atuação no serviço foi de 38,4 meses.

Tabela 1. Perfil sociodemográfico dos fonoaudiólogos entrevistados

Variáveis	Categorias da variável	N-Válidos	%
Gênero	Feminino	27	100,0
	Masculino	0	0,0
	Total	27	100,0
Idade	Até 30 anos	15	55,6
	Maior que 30 anos	12	44,4
	Total	27	100,0
Formação	Superior	11	40,7
	Superior com pós-graduação	16	59,3
	Total	27	100,0
Vínculo	Concursado	7	25,9
	Contratado	20	74,1
	Total	27	100,0
Faixa salarial	Até dois salários mínimos	10	37,0
	Entre dois e quatro salários mínimos	17	63,0
	Total	27	100,0

Na Tabela 2, tem-se a distribuição das variáveis de satisfação, na qual é possível observar pelas médias encontradas que, na maioria dos aspectos, os fonoaudiólogos estavam satisfeitos com os itens avaliados, sendo os aspectos atividades desenvolvidas,

comunicação e relações comunicativas os melhores avaliados. Como itens de insatisfação, observa-se a política salarial e de recursos humanos, ainda que com os valores de média próximos a zero.

Tabela 2. Distribuição das variáveis de satisfação

Variáveis	Média	D.P.	Mínimo	1º Quartil	Mediana	2º Quartil	Máximo
Espaço Físico	0,13	0,66	-1,00	-0,50	0,50	0,50	1,00
Política salarial	-0,26	0,61	-1,00	-0,50	-0,50	0,50	1,00
Política de RH	-0,15	0,63	-1,00	-0,63	-0,25	0,50	0,50
Persp. Atuação	0,33	0,59	-1,00	0,50	0,50	0,50	1,00
Pop. atendida	0,50	0,42	-0,50	0,50	0,50	0,50	1,00
Agenda	0,30	0,51	-0,50	-0,50	0,50	0,50	1,00
Rotina de Trab.	0,41	0,44	-0,50	-0,50	0,50	0,50	1,00
Ativ. Desenvolv.	0,48	0,41	-0,50	0,50	0,50	0,50	1,00
Comunicação	0,48	0,35	-0,50	0,50	0,50	0,50	1,00
Rel. Comunic.	0,61	0,45	-1,00	0,50	0,50	1,00	1,00

Legenda: D.P.= desvio padrão; RH= Recursos humanos; Persp= Perspectiva; Pop.= população; Trab.= trabalho; Ativ. Desenvolv.= Atividades desenvolvidas; Rel. Comunic= Relações comunicativas

Na análise de correlação de Spearman entre as variáveis referentes a satisfação observou-se correlação positiva com significância estatística de magnitude moderada entre os seguintes itens: “política de recursos humanos” com “política salarial” (0,50), “perspectiva de atuação”(0,54) e “comunicação” (0,44); “atividades desenvolvidas” com “espaço

físico” (0,41), “política salarial“ (0,40), “perspectiva de atuação” (0,44) e “rotina de trabalho”(0,49); “agenda” com “espaço físico” (0,43) e “rotina de trabalho” (0,63). Tais correlações positivas indicam que: quando um item foi avaliado como satisfatório o outro também tende a ser satisfatório, a um nível de significância de 5% (Tabela 3).

Tabela 3. Análise de correlação entre as variáveis de satisfação

Variáveis Satisfação	Espaço Físico	Política Salarial	Política RH	Persp. Atuação	Pop. Atendida	Agenda	Rotina de Trab.	Ativ. Desenv.	Comun.	Rel. Comun..
Espaço Físico	1,00									
Política Salarial	0,37	1,00								
Política de RH	0,28	0,50	1,00							
Persp. Atuação	0,32	0,28	0,54	1,00						
Pop. Atendida	0,03	0,22	0,09	0,21	1,00					
Agenda	0,43	0,17	0,33	0,30	0,03	1,00				
Rotina de Trabalho	0,29	0,20	0,17	0,21	0,23	0,63	1,00			
Ativ. Desenv.	0,41	0,40	0,32	0,44	0,07	0,38	0,49	1,00		
Comunicação	0,10	0,12	0,44	0,24	-0,26	0,12	-0,01	0,13	1,00	
Rel. Comunicativas	0,20	-0,05	0,30	-0,06	-0,25	0,32	0,15	0,30	0,37	1,00

Correlação de Spearman

Legenda: negrito= $p \leq 0,05$; RH= Política de Recursos Humanos; Persp.= Perspectiva; Pop.= População; Trab.= trabalho; Ativ. Desenv.= Atividades desenvolvidas; Comun.= Comunicação; Rel. Comun.= Relações comunicativas.

DISCUSSÃO

A caracterização da amostra revelou que todos pertenciam ao gênero feminino e que a maioria tinha até 30 anos de idade, era pós-graduada, trabalhava sob vínculo de contrato e recebia entre dois e quatro salários mínimos. O fato do predomínio do gênero feminino aponta para uma característica inerente da

profissão, também destacada em outro estudo¹⁹. As demais características também foram apontadas em estudos prévios¹⁹⁻²¹, demonstrando que a maioria também possuía até 30 anos, pós-graduação e trabalhava sob o vínculo de autônomo ou contrato. A única característica que aponta diferenças no presente estudo, diz respeito a faixa salarial, a qual é menor do que a encontrada em estudos prévios^{20,21}. Tais

estudos^{20,21} tiveram o objetivo de traçar o perfil de fonoaudiólogos atuantes em dois municípios específicos, sendo um com fonoaudiólogos de todas as áreas²⁰ e o outro com fonoaudiólogos atuantes na área de audiolgia clínica²¹ e revelaram que remuneração dos fonoaudiólogos estava em até cinco salários mínimos²⁰ e entre quatro e seis salários mínimos²¹, respectivamente.

A análise de correlação revelou que os fonoaudiólogos que estavam satisfeitos com a política de recursos humanos tendiam a estar satisfeitos com perspectiva de atuação, comunicação e política salarial. A literatura²² aponta que estar satisfeito no trabalho envolve estar em um sistema de trabalho adequado e com tratamento justo. Para que tais aspectos sejam alcançados é fundamental que o profissional sinta que seu trabalho está sendo reconhecido, por meio de uma boa perspectiva de crescimento e remuneração^{23,24}, mas também por meio de um bom relacionamento e comunicação com os colegas de trabalho²²⁻²⁵. Estes achados corroboram dados da literatura²² no que concerne o conceito de que estar satisfeito com o emprego e com a política de recursos humanos envolve diversos fatores e não somente a remuneração, ainda que esta seja, muitas vezes, apontada como a principal causa de insatisfação.

Além disso, estudo realizado com enfermeiros atuantes no ambiente hospitalar revelou que ser aceito no grupo é fator extremamente relevante para o profissional, uma vez que um bom relacionamento com os colegas implica em menor estresse no trabalho²⁶ e, por conseguinte, maior satisfação.

Ainda no que diz respeito a comunicação, ressalta-se que tal aspecto vai além do simples fato de estar satisfeito com a forma com a qual a equipe se comunica. Implica o estabelecimento de um processo comunicativo em todos os níveis de poder dentro da organização, buscando assim o reconhecimento de todos os envolvidos dentro do processo de trabalho, a resolução de problemas de forma conjunta e envolvendo todos, desde o gestor até o elemento final, ou seja, o usuário¹³. Ressalta-se ainda a importância deste resultado, visto que a comunicação é uma das áreas de atuação do fonoaudiólogo.

A análise de correlação também revelou que estar satisfeito com as atividades desenvolvidas tendem a indicar maior satisfação com o espaço físico, a política salarial, perspectiva de atuação e rotina de trabalho. Para se ter satisfação com o trabalho é necessário, antes de mais nada, gostar do que faz²⁵. Soma-se a

isto a satisfação com a rotina, o espaço e as condições ofertadas para a realização do trabalho, bem como possuir uma boa remuneração e ter a possibilidade de reconhecimento por meio de crescimento profissional dentro da instituição.

Ainda em relação ao aspecto remuneração, apesar de ser fator recorrente em discussões de satisfação no trabalho, na maioria das vezes, este sozinho não é fator promovedor de insatisfação²¹. No entanto, ressalta-se a sua importância para o sentimento de valorização e reconhecimento por parte do profissional. Justifica-se assim a importância de se ter tal aspecto relacionado a satisfação com as atividades desenvolvidas. Deste modo há indícios de que o profissional que gosta do que faz, se sente valorizado e bem remunerado. Além disso, destaca-se que a maioria da amostra é pós-graduada o que, de acordo com a literatura²⁷, representa maior poder de decisão sobre o trabalho e, conseqüentemente, sobre os aspectos discutidos. Soma-se a isto o fato que a remuneração tangencia diretamente o sentimento de realização do profissional, mas depende das exigências e expectativas de cada um²⁵.

A perspectiva de atuação, citada em ambas as correlações analisadas, envolve a expectativa do profissional em obter respeito e reconhecimento do seu trabalho, caracterizado pelo crescimento institucional. Estar satisfeito com a perspectiva de atuação nos permite inferir que o profissional não observa seu trabalho como restrito ou monótono, fatores responsáveis pelo desânimo e falta de interesse na execução das tarefas²⁶ e que acabam determinando insatisfação no emprego.

Ressalta-se ainda a correlação positiva de magnitude moderada encontrada entre agenda com rotina de trabalho e espaço físico. No que concerne agenda e rotina de trabalho, acredita-se que tais aspectos estejam interligados, uma vez que a agenda faz parte da rotina de trabalho do profissional. Dessa forma, pressupõe-se que a satisfação com a agenda indica também satisfação com a rotina de trabalho. Já o espaço físico é referenciado¹¹ como fator determinante do desempenho do profissional e, conseqüentemente, de sua satisfação, uma vez que um espaço físico inadequado está diretamente relacionado as condições de trabalho ofertadas.

O estudo da satisfação do profissional é relevante, visto que a literatura aponta que estar satisfeito não apenas motiva o profissional para aperfeiçoamento,

como também melhora a qualidade da assistência prestada à população²⁸.

Este estudo apresenta como limitações a amostra reduzida e o fato de se tratar de uma Rede de Atenção à Saúde Auditiva de uma região específica, dificultando a realização de generalizações e comparações. No entanto, apresenta avanços no que diz respeito ao delineamento do perfil e satisfação de fonoaudiólogos com a Rede de Atenção à Saúde Auditiva, além da realização da entrevista no próprio município de trabalho do profissional. Ressalta-se a necessidade de se realizar mais estudos abordando estes aspectos, pois tanto a Rede quanto a atuação de fonoaudiólogos no SUS são relativamente recentes, fazendo-se necessário seu conhecimento pela comunidade científica.

CONCLUSÃO

O presente estudo analisou a correlação entre aspectos envolvidos na satisfação de fonoaudiólogos com o trabalho na Rede de Atenção à Saúde Auditiva e relevou correlação positiva com significância estatística entre itens referentes a política de recursos humanos, assistência e comunicação. Verificou-se ainda que os fonoaudiólogos da Rede de Atenção à Saúde Auditiva estavam satisfeitos com a maioria dos itens analisados, no qual os itens atividades desenvolvidas, comunicação e relações comunicativas foram os melhor avaliados. Já os itens política salarial e de recursos humanos aparecem como os principais itens de insatisfação.

Os aspectos estudados permitiram verificar, ainda, correlação positiva de magnitude moderada com fatores de satisfação dos fonoaudiólogos, dentre os quais cita-se política de recursos humanos, atividades desenvolvidas e agenda.

O presente estudo também apresentou avanços relativos ao delineamento do perfil e satisfação de fonoaudiólogos da Rede de Atenção à Saúde Auditiva, principalmente por se tratar de uma Rede pouco abordada em estudos.

REFERÊNCIAS

1. Molhi-Avejonas DR, Aboboreira MS, Couto MIV, Samelli AG. Insertion and performance of speech-language pathology and audiology in Family Health Support Centers. *CoDAS*. 2014;26(2):148-54.
2. Lipay MS, Almeida EC. A fonoaudiologia e sua inserção na saúde pública. *Rev Ciênc Méd*. 2007;16(1):31-41.
3. Moreira MD, Mota HB. The ways of the speech-language therapy in the Unique System of Health - SUS. *Rev. CEFAC*. 2009;11(3):516-21.
4. Santos JN, Maciel FJ, Martins VO, Rodrigues ALV, Gonzaga AF, Silva LF. Insertion of speech therapists in SUS/MG and their distribution in Minas Gerais state. *Rev. CEFAC*. 2012;14(2):196-205.
5. Silva MEML, Brasil CCP, Regis ACF. Desafio do núcleo de atenção médica integrada diante da necessidade de inserção de fonoaudiólogo na Rede Municipal de Saúde de Fortaleza. *Saúde Soc*. 2010;19(4):838-51.
6. Ministério da Saúde (BR). Secretaria de Atenção à Saúde. Portaria nº 587, de 7 de outubro de 2004. [Dispõe sobre a organização e a implantação das Redes Estaduais de Atenção à Saúde Auditiva]. *Diário Oficial União*. 11 out. 2004.
7. Minas Gerais. Secretaria de Estado de Saúde. Resolução SES nº 1669, de 19 de novembro de 2008 [citado 10 nov 2014]. Aprova o fluxo de inclusão na Rede Estadual de Saúde Auditiva de Minas Gerais e define atribuições do Fonoaudiólogo Descentralizado, da Junta de Saúde Auditiva Microrregional e da Junta Reguladora da Saúde Auditiva. Disponível em: <http://ws.mpmg.mp.br/biblio/informa/281111128.htm>.
8. Locke EA. What is job satisfaction? *Org Behav Human Perf*. 1969;4(4):309-36.
9. Rebouças D, Legay LF, Abelha L. Satisfação com o trabalho e impacto causado nos profissionais de serviço de saúde mental. *Rev Saúde Pú*. 2007;41(2):244-50.
10. Thofehrn MB, Montesinos MJL, Jacondino MB, Fernandes HN, Gallo CMC, Figueira AB. Work processes of nurses in health production in a University Hospital in Murcia/Spain. *Ciênc Cuid Saúde*. 2015;14(1):924-32.
11. Martinez MC, Paraguay AIBB. Satisfação e saúde no trabalho – aspectos conceituais e metodológicos. *Cad Psicol Social Trab*. 2003;6:59-78.
12. Cavanagh SJ. Job satisfaction of nursing staff working in hospitals. *J Adv Nurs*. 1992;17(6):704-11.
13. Ferreira MC, Maciel FJ, Castro LA, Lemos SMA. Study of communicative relations in the management process of a health institution. *Rev. CEFAC*. 2013;15(6):1560-9.
14. Nogueira JWS, Rodrigues MCS. Effective communication in teamwork in health: a challenge for patient safety. *Cogitare Enferm*. 2015;20(3):636-40.

15. Minas Gerais. Secretaria de Estado de Saúde. Deliberação CIB-SUS/MG nº 483, de 22 de outubro de 2008 [citado 10 nov 2014]. Aprova o ajuste do Plano Diretor de Regionalização – PDR/MG. Disponível em: <http://www.saude.mg.gov.br/images/documentos/Anexo%20III%20da%20Del%20483%20Ajuste%20PDR%202008.pdf>.
16. Minas Gerais. Secretaria de Estado de Saúde. Deliberação CIB-SUS/MG nº 1.219, de 21 de agosto de 2012 [citado em 10 nov 2014]. Institui as Regiões de Saúde no âmbito do Sistema Único de Saúde (SUS) para o estado de Minas Gerais, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.saude.mg.gov.br/images/documentos/Deliberacao%201.219%20-%20Regioes%20de%20Saude%20-%2021.8.12.pdf>.
17. Escarce AG, Lemos SMA, Carvalho SAS. Profile and work satisfaction among professionals of hearing care health network. *ACR*. 2015;20(2):96-103.
18. Siqueira AL, Tibúrcio JD. Estatística na área da saúde: conceitos, metodologia, aplicações e prática computacional. Belo Horizonte (MG). Coopmed. 2011.
19. Teixeira LC, Rodrigues ALV, Santos JN, Cardoso AFR, Gama ACC, Resende LM. Professional trajectory of graduates in Speech, Language and Hearing Sciences. *Rev. CEFAC*. 2013;15(6):1591-600.
20. Stefaneli FR, Monteiro KDGM, Spinelli RL. Perfil do fonoaudiólogo na cidade de São José dos Campos. *Rev. CEFAC*. 2004;6(1):101-5.
21. Braga CM, Martins KVC, Queiroz MAS, Câmara MFS. Market profile of the phonoaudiologist in the area of clinical audiology. *Rev. CEFAC*. 2013;15(6):546-51.
22. Souto CMR, Oliveira LMB. Análise da satisfação dos funcionários com as políticas e práticas de recursos humanos utilizadas pelas agências de viagem e turismo da cidade de Recife-PE, Brasil. *Turism anál*. 2007;18(1):109-24.
23. Matsuda LM, Évora YDM. Ações desenvolvidas para a satisfação no trabalho da equipe de enfermagem de uma UTI-Adulto. *Cienc, Cuid e Saúde*. 2006;5(Supl):49-56.
24. Danet A, March JC, Romeral G. Communication, participation and leadership in the perception of the emotional climate in a university hospital in Andalusia, Spain. *Cad Saude Publica*. 2014;30(3):546-58.
25. Batista AAV, Vieira MJ, Cardoso NCS, Carvalho GRP. Fatores de motivação e insatisfação no trabalho do enfermeiro. *Rev Esc Enferm USP*. 2005;39(1):85-91.
26. Montanholi LL, Tavares DMS, Oliveira GR. Estresse: fatores de risco no trabalho do enfermeiro hospitalar. *Rev Bras Enferm*. 2006;59(5):661-5.
27. Perterson M, Dunnagan T. Analysis of a worksite health promotion program's impact on job satisfaction. *J Occup Environ Med*. 1998;40(11):973-9.
28. Serrano MXM. Satisfação do profissional de saúde da equipe multidisciplinar envolvidos no método mãe canguru [dissertação]. Recife (PE): Programa de Pós-Graduação em Saúde da Criança e do Adolescente da Universidade Federal de Pernambuco; 2012.